Emploi Québec

PLAN D'ACTION RÉGIONAL

2011-2012

DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC

NORD-DU-QUÉBEC

Direction

Ghislain Desjardins
Directeur régional

Coordination, recherche et rédaction, révision et mise en page
Équipe de la planification et du partenariat, Direction régionale du Nord-du-Québec

Renée Claude Baillargeon
Directrice du soutien aux opérations,
de la planification et du partenariat

Serge Boulanger
Conseiller aux opérations régionales – Analyste du marché du travail

Cyrille Djoman
Économiste – Analyste du marché du travail

Byanka Bolduc
Conseillère aux opérations régionales

Marjolaine Daigle
Responsable des communications

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Numéro ISBN : 978-2-550-61209-4 (version imprimée)
Numéro ISSN : 1916-4165 (version imprimée)
1916-4173 (site Internet)

PRÉSENTATION

Mesdames,
Messieurs,

C'est avec beaucoup de satisfaction que nous vous présentons le Plan d'action régional 2011-2012 d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec. Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre de la première année du nouveau cycle de planification stratégique triennal qui intègre la gestion des services publics d'emploi et ceux de la solidarité sociale.

Ce plan tient également compte des nouvelles orientations ainsi que des priorités découlant du nouveau modèle d'affaires d'Emploi-Québec. Il vient consolider la vision organisationnelle quant aux divers moyens et services mis en œuvre pour mener à bien notre mission. Ainsi, le Plan d'action régional 2011-2012 évoluera en tenant compte de l'implantation graduelle du nouveau modèle d'affaires.

La préparation du Plan d'action régional 2011-2012 s'est faite dans le contexte de la fin du Pacte pour l'emploi *Plus* en date du 31 mars 2011. L'équipe de la planification, le Comité ad hoc du Plan d'action régional et les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (CRPMT) ont également pris en considération l'annonce imminente du Plan Nord et ils en ont tenu compte dans leurs délibérations.

Le CRPMT et Emploi-Québec demeureront à l'affût des variations d'un marché du travail en constante évolution et devront s'assurer que les actions et les stratégies mises de l'avant répondent aux besoins sans cesse croissants du marché du travail. La réussite du présent plan d'action repose sur le fruit d'une concertation régionale et de l'effort remarquable du personnel d'Emploi-Québec de la région.

Michèle Perron
Présidente du CRPMT de la Jamésie

Ghislain Desjardins
Directeur régional d'Emploi-Québec

TABLE DES MATIÈRES

Présentation, mot de la présidente et du directeur régional i

La mission, les clientèles et les services 1

Les assises du Plan d'action régional 2011-2012 4

Le portrait régional du marché du travail 5

Les orientations, les axes d'intervention et les stratégies régionales 16

Orientation 1 Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi 18

Orientation 2 Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes 19

Orientation 3 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements 22

Orientation 4 Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière 24

Orientation 5 Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec 25

Les enjeux régionaux 27

Les cibles de résultats 2011-2012 30

Le budget régional 31

Annexe A Structure organisationnelle d'Emploi-Québec, Nord-du-Québec 32

Annexe B Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie 33

LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

La mission

La mission d'Emploi-Québec est **de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social**.

L'évolution rapide du marché du travail et les nouveaux besoins exprimés, tant par les individus que les entreprises, sont au cœur de notre réalité. Emploi-Québec doit être en mesure de faire face aux différents changements découlant de la conjoncture économique et aux conséquences que cela pourrait avoir sur l'achalandage des utilisateurs de nos services. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec contribue à améliorer le fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. **Emploi-Québec considère que le travail est le premier moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail.**

Les clientèles

Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre ainsi qu'aux entreprises, notamment aux :

- personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles à risque de chômage prolongé;
- personnes en emploi dont le travail est menacé;
- entreprises où des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir des postes vacants;
- entreprises désireuses d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou de développer les compétences de leur personnel.

De plus, Emploi-Québec intervient auprès des personnes et des familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins et apporte une aide et un accompagnement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le nouveau modèle d'affaires d'Emploi-Québec

Afin de mieux adapter ses services et programmes aux nouvelles réalités du marché du travail et de sa clientèle, Emploi-Québec a développé un nouveau modèle d'affaires. Ce dernier a pour but d'assurer une meilleure optimisation des ressources du réseau d'Emploi-Québec destinées à mieux servir ses clientèles. Ainsi, le nouveau modèle d'affaires propose d'accroître les services universels et l'accès à distance pour l'ensemble de la clientèle. De plus, le modèle mise aussi sur la convergence et le regroupement d'activités territoriales.

Les services publics d'emploi

Services universels

Emploi-Québec offre des services universels de base à l'ensemble de la clientèle, en partenariat avec des intervenants du marché du travail, afin de favoriser un appariement plus efficace de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Ces services comprennent :

- l'accueil (détermination des besoins de la clientèle au regard du marché du travail);
- l'information sur le marché du travail (dont des outils de recherche en ligne sur les professions et la formation);
- le placement (banques d'emplois et outils de préparation à la recherche d'emploi).

Services spécialisés offerts aux personnes

Emploi-Québec fournit des services spécialisés (ou mesures actives d'emploi) aux personnes faisant face à des difficultés particulières d'intégration en emploi :

- analyse des besoins et plan d'action
- qualification professionnelle réglementée
- expériences en milieu de travail
- orientation professionnelle
- soutien aux jeunes
- subventions salariales
- aide active à la recherche d'emploi
- supplément de retour au travail
- soutien au travail autonome
- programme d'apprentissage en milieu de travail
- complément d'aide pour les personnes handicapées
- aide et accompagnement social

Services spécialisés offerts aux entreprises

En matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail, les mesures, les programmes et les services d'Emploi-Québec portent notamment sur :

- le soutien à des projets visant le maintien ou le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi;
- l'aménagement et la réduction du temps de travail;
- la mise en place de comités de concertation;
- l'aide-conseil, l'aide financière et le soutien technique en faveur d'initiatives de mobilisation et de concertation;
- la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (aussi appelée la loi sur les compétences), la gestion du Fonds de développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) et le soutien aux comités sectoriels qui cernent les besoins de leur secteur.

Les services de solidarité sociale

Programmes d'aide financière

- Programme d'aide sociale visant à accorder une aide financière de dernier recours aux personnes aptes au travail;
- Programme de solidarité sociale qui vise à offrir un soutien financier aux personnes qui présentent des contraintes sévères à l'emploi;
- Programme Alternative jeunesse qui s'adresse aux jeunes de moins de 25 ans et qui leur permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé par la mise en place d'actions concrètes;
- Programmes spécifiques (travailleurs âgés licenciés, travailleurs licenciés collectivement, mineures enceintes, etc.)

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2011-2012

Le Plan d'action régional 2011-2012 amorce le nouveau cycle de la Planification stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ainsi, les perspectives du marché du travail pour les trois prochaines années suggèrent un rehaussement des activités économiques et une recrudescence des besoins de main-d'œuvre. C'est dans cette optique que le plan d'action régional est orienté en misant principalement sur les efforts suscitant la relance de l'emploi et la préparation de la main-d'œuvre et des entreprises.

Les analyses :

- Étude sur l'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec pour 2010-2020, produite par la Table jamésienne de concertation minière (TJCM)
- Recensement 2006, Statistique Canada
- Perspectives professionnelles 2011-2014 et professions en demande en 2010
- Plan d'aménagement de l'offre de formation professionnelle et technique du Nord-du-Québec, La Grande Table, Table interordres de l'éducation du Nord-du-Québec (juin 2008)
- Stratégie minérale du Québec, du ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 2009
- Plan Nord (éléments constitutifs pour la création des groupes de travail), gouvernement du Québec, 2010

Les consultations :

- Le Comité ad hoc du PAR du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (comité restreint avec les membres de l'exécutif)
- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie
- L'équipe du Centre local d'emploi de la Baie-James et de Chisasibi
- L'équipe des opérations, de la planification et du partenariat de la Direction régionale d'Emploi-Québec, Nord-du-Québec
- Le Comité de gestion

LE PORTRAIT RÉGIONAL DU MARCHÉ DU TRAVAIL

CONTEXTE ÉCONOMIQUE

L'année 2010 a été marquée par une reprise plus vigoureuse de l'activité économique dans l'ensemble du Québec. D'une manière générale, le taux de chômage annuel moyen de la province à 7,9 % est inférieur à celui du Canada (8 %). Cette conclusion[1] confirme que l'économie québécoise a relativement bien résisté à la récession. Au Nord-du-Québec, le regain économique a stimulé le marché du travail, contraignant le taux de chômage à la baisse selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA). Ainsi, l'évolution des prestataires du Programme de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours corrobore les embellies de l'activité économique. En somme, l'économie du Nord-du-Québec présente des investissements majeurs et de nombreux projets en cours stimulent le marché du travail. Dans ce qui suit, nous présentons de brèves analyses sectorielles sur l'industrie minière et forestière.

En 2010, le secteur de l'extraction minière du Nord-du-Québec[2] affichait un taux de croissance annuel moyen d'au moins 3 %. Ce regain d'activité, par rapport à 2009, a été surtout alimenté par les nombreux projets d'exploration ou de mise en valeur des gisements miniers. De toute évidence, le fonctionnement de l'industrie minière du Nord-du-Québec met à contribution un bassin de main-d'œuvre issu des diverses professions et a toujours été une manne pour les régions limitrophes. D'ailleurs, le constat sur cette industrie se trouve renforcé davantage lorsque nous faisons référence à l'étude produite en novembre 2010 par la Table jamésienne de concertation minière (TJCM) (*Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2010-2020).* En effet, cette étude révèle que près de 45 % des investissements en exploration minière au Québec ont été réalisés au Nord-du-Québec en 2009. D'ailleurs, le prolongement de la route 167 vers les monts Otish laisse entrevoir de meilleures perspectives pour le développement du secteur minier, entre autres.

Concernant les secteurs d'activité liés à forêt, l'économie démontre quelques signes de reprise, à la suite du rehaussement de la confiance des consommateurs américains, de la légère augmentation du taux d'inflation et de la hausse du prix des maisons. En dépit de ces indices prometteurs, la situation de l'industrie reste instable dans plusieurs secteurs. Les entreprises font face à un endettement élevé alors que les taux de rendement sur le capital des dix dernières années ont été faibles lorsqu'ils ne furent pas négatifs[3]. Les perspectives sectorielles d'emploi, au niveau de la forêt, demeurent limitées en ce qui a trait aux activités reliées aux pâtes et papier et aux droits de coupe, alors que celles de la seconde et de troisième transformation du bois semblent connaître une légère remontée, ce qui est de bon augure pour cette industrie en crise.

---

1 Depuis le début de l'Enquête sur la population active en 1946, c'est la première fois que le taux de chômage annuel moyen de la province de Québec est inférieur à celui du Canada.

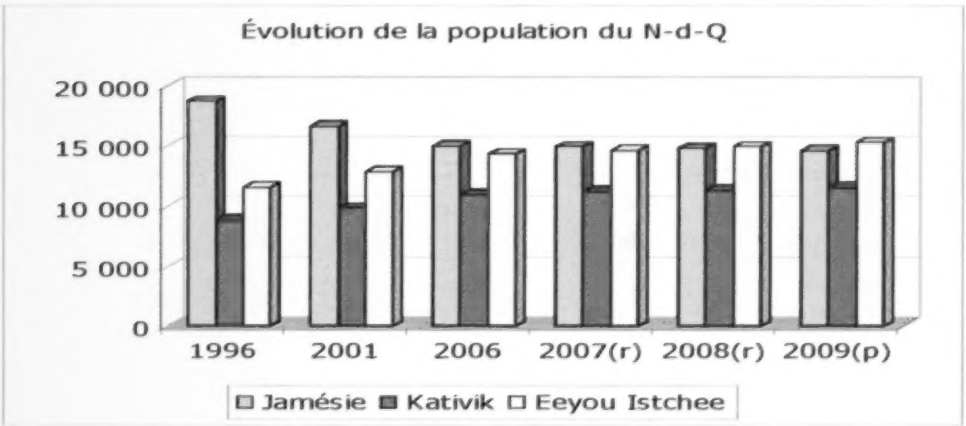
2 Dans le scénario des perspectives sectorielles, les données sont regroupées pour les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec.

3 *L'industrie forestière québécoise : Les conditions pour une transformation réussie.* Document issu des séances de travail du comité sur la revalorisation de l'industrie forestière. Conseil de l'industrie forestière du Québec, octobre 2010.

PERSPECTIVE DÉMOGRAPHIQUE

En 2006, les données du recensement présentaient le portrait de la population du Nord-du-Québec. À la suite de chaque recensement, l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) produit de nouvelles perspectives démographiques afin de mieux suivre la tendance démographique. Dans ce qui suit, nous faisons donc référence au plus récent scénario de référence de l'ISQ de 2009[4].

De manière générale, les données de l'ISQ montrent que la région du Nord-du-Québec est la moins peuplée du Québec, soit 0,5 % de la population québécoise (41 479 habitants). En prenant en compte les données révisées et estimées de 1996 à 2009, nous mettons en exergue la tendance démographique des différents groupes de citoyens comme l'illustre le graphique ci-dessous.



Source : Institut de la Statistique du Québec, données démographiques régionales.
Compilation et traitement : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec.
r : Donnée révisée p : Donnée estimée

Selon les données du recensement de 2006, les Jamésiens représentaient 37,3 % (14 870) de la population régionale. Les Cris et les Inuits représentaient respectivement 35,5 % (14 130) et 27,2 % (10 815) avec des tendances observées à la hausse. En 2009, le portrait démographique confirme la tendance à la baisse des Jamésiens et positionne les Cris au premier rang sur l'échiquier démographique régional. La nouvelle configuration démographique se répartit ainsi parmi les trois groupes de citoyens : les Cris 37 % (15 272), les Jamésiens 35 % (14 654) et les Inuits 28 % (11 553). Nous constatons, en 2011, que cette tendance se poursuit et que les écarts seront plus significatifs.

Il appert que la main-d'œuvre crie, en plus d'être jeune, est en pleine expansion selon les données démographiques. Par contre, le niveau d'éducation chez les Cris demeure relativement bas. Les analyses ci-dessus montrent clairement la nécessité de travailler plus activement à intégrer les populations autochtones au marché de l'emploi. Consciente de la réalité démographique crie, Emploi-Québec s'associe à différents projets et études afin d'encourager le développement de cette main-d'œuvre. Ainsi, le projet majeur *Partenariat pour l'emploi des Cris* vise des secteurs clés comme la construction (résidentielle et commerciale) et le transport aérien. De plus, la Direction régionale du Nord-du-Québec a lancé une étude[5] d'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du

[4] Les données proviennent du découpage géographique au 1er juillet 2009 de l'Institut de la statistique du Québec.
[5] L'étude consiste à identifier les caractéristiques de la main-d'œuvre crie et de sonder son intérêt en vue d'une intégration au marché du travail. Les résultats de cette étude seront disponibles au second semestre de l'année 2011.

marché du travail en Jamésie. Cette étude vise à évaluer l'intégration de la main-d'œuvre crie dans un contexte jamésien.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

L'année 2010 a été caractérisée par la remontée graduelle de l'activité économique à l'échelle provinciale. Au Nord-du-Québec, les données désaisonnalisées de l'Enquête sur la population active (EPA) combinées aux données administratives[6] permettent de suivre l'évolution du marché du travail.

Côte-Nord et Nord-du-Québec 2010	Données désaisonnalisées de l'EPA		
	Taux de Chômage[7]	Taux d'activité[8]	Taux d'emploi[9]
Janvier	7,4	63,6	58,9
Février	7,2	63,5	59,0
Mars	7,4	62,8	58,1
Avril	6,6	62,4	58,4
Mai	7,1	62,0	57,6
Juin	6,6	60,9	57,0
Juillet	7,9	60,6	55,8
Août	8,1	61,6	56,7
Septembre	7,5	63,9	59,1
Octobre	6,9	65,9	61,4
Novembre	5,8	66,5	62,6
Décembre	6	66,7	62,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Le marché du travail des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec a connu un gain de 3 100 emplois (+5,9 %) lors du trimestre[10] se terminant en décembre 2010. Ce gain, relativement important, doit être interprété avec prudence étant donné la grande variabilité des estimations régionales de l'EPA. Au cours de cette période, le taux de chômage a baissé de 1,5 point de pourcentage, à 6 %. Aussi, le taux d'emploi, qui est le plus élevé depuis le début de l'année 2010, s'établit à 62,7 %.

En 2010, l'économie du Nord-du-Québec a connu une croissance modérée en raison des contractions de 2009 liées aux secteurs minier et forestier. Cependant, les données désaisonnalisées de l'EPA présentent une reprise graduelle du marché du travail. Ainsi, la hausse du taux d'activité à 66,7 % pour le regroupement Côte-Nord et Nord-du-Québec traduit l'optimisme à l'égard de la disponibilité des emplois. De manière générale, les variations annuelles des prestataires de l'assurance-emploi et des prestataires du Programme d'aide sociale confirment toujours les embellies de l'activité économique dans le Nord-du-Québec.

6 Il s'agit des données sur les prestataires de l'assurance-emploi et des prestataires de l'aide financière de dernier recours.
7 Nombre de chômeurs et chômeuses exprimé en pourcentage de la population active.
8 Nombre de personnes dans la population active exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population de 15 ans et plus.
9 Nombre de personnes en emploi exprimé en pourcentage de l'ensemble de la population de 15 ans et plus.
10 La variation de l'emploi en moyenne mobile de trois mois des données de décembre 2010 par rapport au mois de septembre 2010.

Prestataires aptes et actifs de l'assurance-emploi, selon les territoires couverts par les services des centres locaux d'emploi

En septembre 2008, on dénombrait 1 313 prestataires de l'assurance-emploi dans le Nord-du-Québec. Deux ans plus tard, la région a connu une hausse de près de 20 %, soit 1 578 prestataires. Cette hausse résulte de la récession économique. Afin de mieux suivre l'évolution des prestataires, nous présentons une comparaison entre les mois de septembre 2009 et 2010.

Prestataires de l'assurance-emploi	Sept. 2008	Sept. 2009	Sept. 2010	Variation 2010-2009	
				Nombre	%
CLE de la Baie-James	909	1 429	1 072	-357	-25
CLE de Kuujjuaq	40	42	59	17	40,5
CLE d'Inukjuak	71	57	74	17	29,9
CLE de Chisasibi	293	281	373	92	32,7
Nord-du-Québec	1 313	1 809	1 578	-231	-12,8

Source : Statistique Canada
Compilation et traitement : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec.

À partir du mois de juin 2010, les variations annuelles des prestataires de l'assurance-emploi sont négatives. Autrement dit, la région commence à tendre vers le volume d'avant la récession. Selon les données du tableau ci-dessus, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi est passé, entre septembre 2009 et 2010, de 1 809 à 1 578, soit une baisse de 12,8 %. Ce recul s'explique essentiellement par la reprise de l'activité économique régionale. De manière générale, les secteurs minier et forestier ont fortement contribué à stimuler le marché du travail. La Jamésie (Baie-James) a connu un recul de près de 25 %. Au cours de cette même période, les Cris et les Inuits ont connu des hausses relativement importantes. Cependant, ces hausses doivent être considérées avec circonspection puisque les emplois saisonniers créent de grandes variabilités compte tenu du volume relatif (petit nombre). Malgré le recul du bassin régional des prestataires de l'assurance-emploi, la région n'a pas encore atteint le volume d'avant la récession. Cependant, les nombreux projets économiques à venir devraient permettre de stimuler davantage la vigueur du marché du travail.

Dans la région, nous notons que le nombre d'emplois est plus élevé que le nombre de personnes en emploi. Ainsi, plusieurs personnes occupent un emploi au Nord-du-Québec, mais ne résident pas dans la région. En fait, les emplois offerts, soit dans les mines ou dans les projets hydroélectriques, dispensent des indemnités aux travailleurs pour le déplacement entre leur lieu de travail et leur résidence. Cette situation place les instances régionales face à de nouveaux défis dont, entre autres, développer les compétences de notre main-d'œuvre afin de profiter de l'expansion de l'industrie régionale et développer le milieu pour attirer les personnes qui occupent ou occuperont un emploi. D'une manière générale, la mise en place d'Attraction Nord, en juin 2009, souligne l'engagement d'Emploi-Québec à soutenir et à diversifier la main-d'œuvre régionale.

Prestataires de l'aide financière de dernier recours selon les types de contraintes

En novembre 2010, la région du Nord-du-Québec comptait 975 prestataires à l'aide financière de dernier recours. Aussi, la variation annuelle entre les mois de novembre 2009 et 2010 présente un volume en léger recul de 4,2 %. De manière générale, la région n'a pas connu de fluctuations significatives durant l'année 2010 et les craintes anticipées d'une hausse des prestataires n'ont pas été significatives.

Prestataires de l'aide financière de dernier recours		Novembre 2009	Novembre 2010	Variation 2010-2009	
				Nombre	%
CLE de la Baie-James	Sans contraintes	142	132	-10	-7
	Contraintes temporaires à l'emploi	97	83	-14	-14,4
	Contraintes sévères à l'emploi	122	125	3	2,5
	Total	***361***	***340***	***-21***	***-5,8***
CLE de Kuujjuaq	Sans contraintes	82	69	-13	-15,9
	Contraintes temporaires à l'emploi	29	29	0	0
	Contraintes sévères à l'emploi	41	38	-3	-7,3
	Total	***152***	***136***	***-16***	***-10,5***
CLE d'Inukjuak	Sans contraintes	167	163	-4	-2,4
	Contraintes temporaires à l'emploi	73	79	6	8,2
	Contraintes sévères à l'emploi	49	51	2	4,1
	Total	***289***	***293***	***4***	***1,4***
CLE de Chisasibi	Sans contraintes	81	71	-10	-12,4
	Contraintes temporaires à l'emploi	85	85	0	0
	Contraintes sévères à l'emploi	50	50	0	0
	Total	***216***	***206***	***-10***	***-4,6***
Nord-du-Québec	Sans contraintes	472	435	-37	-7,8
	Contraintes temporaires à l'emploi	284	276	8	-2,8
	Contraintes sévères à l'emploi	262	264	2	0,8
	Total	**1 018**	**975 ***	**-43**	**-4,2**

Note : Les données excluent les adultes prestataires hébergés.
Source : Sécurité du revenu
Compilation et traitement : Emploi-Québec - Direction régionale du Nord-du-Québec

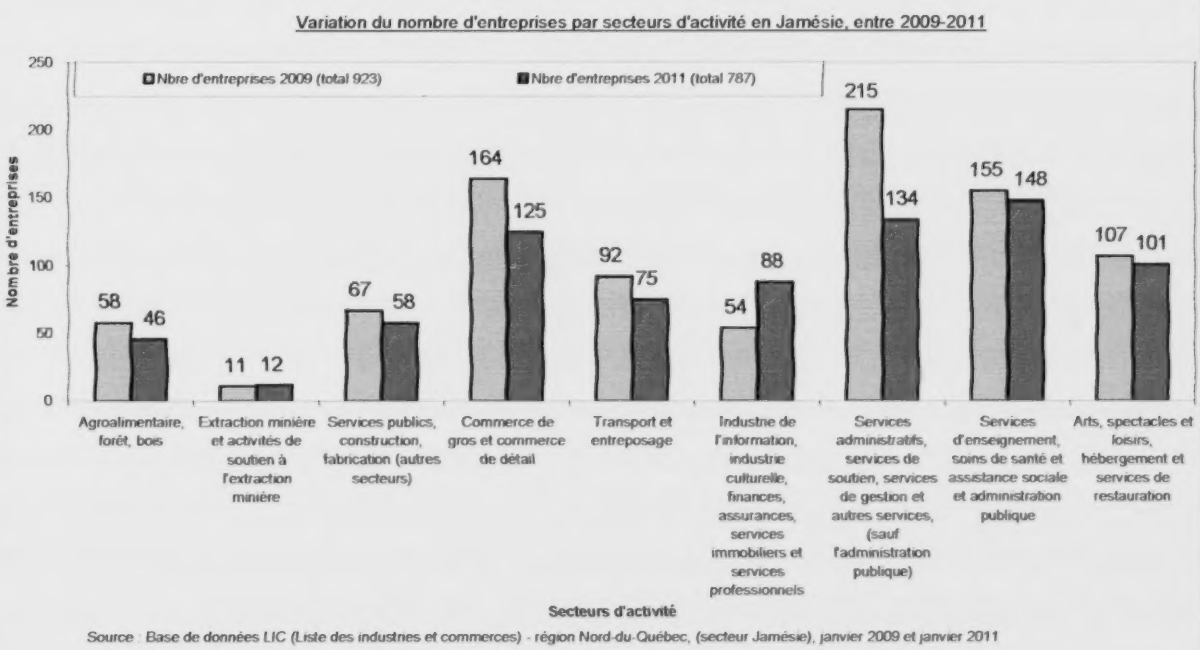
* De ce nombre, la région pouvait tenir compte de 201 prestataires considérés sans contraintes pour les CLE de la Baie-James et de Chisasibi.

En 2010, le CLE de la Baie-James comptait 35 % des prestataires de l'aide financière de dernier recours de la région, soit 340 prestataires. Au cours de cette même période, le CLE de Chisasibi affichait un ratio identique à celui de l'année précédente, soit 21 % du volume régional de 975 prestataires. Au niveau des Cris, le programme[11] de l'Office de la sécurité du revenu des chasseurs et piégeurs cris (*Cree Hunters and Trappers Income Security Board*) permet de maintenir les volumes[12] des prestataires de l'assurance-emploi/aide financière de dernier recours du CLE de Chisasibi à des niveaux bas. Enfin, les centres locaux d'emploi de Kuujjuaq et d'Inukjuak occupaient respectivement 14 % et 30 % du volume régional.

SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE REPÉRÉS À DES FINS D'INTERVENTION DANS LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC 2011-2012

Répartition des entreprises selon les secteurs d'activité économique de la région de la Jamésie, janvier 2011

Le tableau ci-dessous permet de constater que les effets de la récession sont bien réels puisque la majorité des secteurs d'activité ont connu des fermetures d'entreprises dans la région.



Source : Base de données LIC (Liste des industries et commerces) - région Nord-du-Québec, (secteur Jamésie), janvier 2009 et janvier 2011

En effet, en 2011, la Jamésie compte 787 établissements, tandis qu'en 2009 il y en avait 923. Il s'agit d'une perte de 136 entreprises, soit 15 % de moins. Deux secteurs ont été particulièrement affectés. Le premier est celui visant les services administratifs, de soutien, de gestion et autres services, sauf ceux de l'administration publique, passant de 215 à 134 organisations (-37 %). Le second secteur est celui

[11] Le programme tire son origine de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois signée en 1975. Il s'adresse aux Cris qui pratiquent les activités d'exploitation de la faune comme mode de vie.

[12] Il est proscrit de cumuler des prestations en vertu du programme avec des sommes reçues d'un autre programme fédéral ou provincial de sécurité du revenu.

oeuvrant aux commerces de gros et de détail, ayant enregistré un recul de 39 entreprises, soit une baisse de 24 %.

Cependant, deux groupes font exception, affichant une légère hausse de nouvelles entreprises. Le premier étant celui des entreprises du secteur de l'industrie de l'information, culturelle, finances, assurances, des services immobiliers et des services professionnels, connaissant un gain de 34 entreprises. Le second groupe réfère aux services d'extraction minière et aux activités de soutien à l'extraction qui demeure pratiquement stable pour le début d'année 2011.

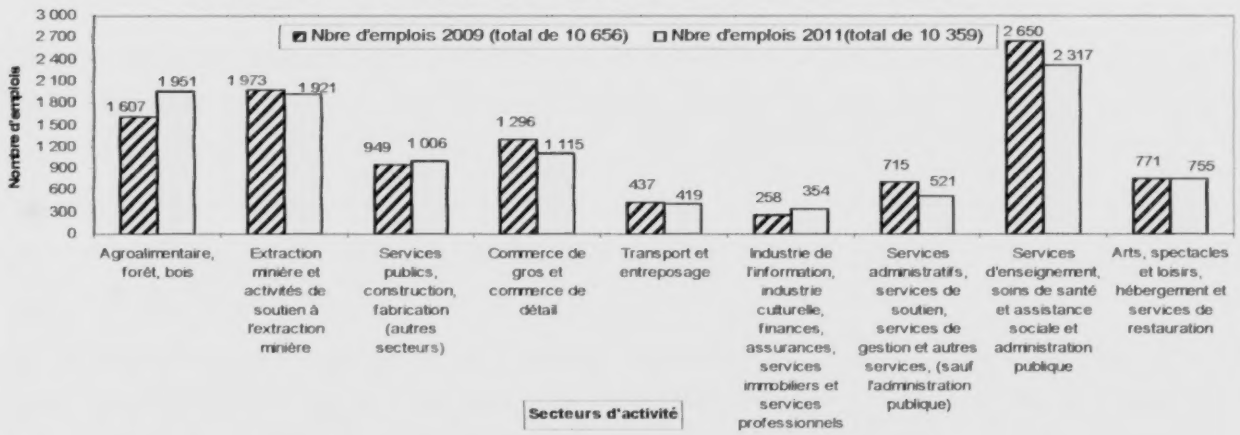
Il importe de souligner un changement de tendance quant aux secteurs d'activité économique dominants en Jamésie lorsqu'on observe les variations du nombre d'organisations selon les secteurs d'activité. En effet, le secteur des services d'enseignement, de soins de santé et d'assistance sociale et d'administration publique, qui occupait le 3e rang d'importance du plus grand nombre d'entreprises en 2009, est passé au 1er rang en 2011. Il représente aujourd'hui 19 % des 787 organisations (148 entreprises), contre 17 % en 2009 (155 entreprises). Durant les dernières années, c'était le secteur des services administratifs, de soutien, de gestion, excluant les services publics, qui représentait le plus d'entreprises. Celui-ci se situe maintenant au deuxième rang avec 17 % des entreprises comptabilisées, soit 134 organisations.

La répartition des emplois au sein des entreprises de la Jamésie selon les secteurs d'activité

En ce a trait à la répartition des emplois selon les secteurs d'activité, le graphique suivant permet d'observer les variations d'emplois selon la répartition des secteurs d'activité économique entre 2009 et 2011. Ainsi, le dernier recensement d'entreprises démontre que ce sont surtout les services d'enseignement, de soins de santé, d'assistance sociale et d'administration publique qui ont subi une baisse, avec 333 emplois en moins entre 2009 et 2011. Le secteur des commerces de gros et de détail vient au second rang ayant perdu 181 emplois, soit une baisse de 14 %.

Néanmoins, il faut aussi mentionner que le secteur agroalimentaire, de la forêt et du bois amorce une relance quant à l'emploi, puisqu'il a connu une légère hausse du nombre d'employés en passant de 1 607 employés (15 %) en 2009 à 1 951 travailleurs (19 %) en 2011. Par ailleurs, le secteur d'extraction minière constitue également près de 20 % des travailleurs de la Jamésie avec ses 1 921 employés.

Variation du nombre d'emplois en Jamésie par secteurs d'activité entre 2009 et 2011



Source : Base de données LIC (Liste des industries et commerces) - région Nord-du-Québec, (secteur Jamésie), janvier 2009 et janvier 2011

Enfin, les données du dernier recensement auprès des entreprises de la Jamésie permettent de relever que les entreprises ayant de moins de 50 employés représentent toujours 96 % des organisations de la région, avec 756 organisations sur les 787 recensées. De plus, celles-ci emploient 5 083 travailleurs sur le territoire jamésien, soit 27 % des emplois recensés.

Exploitation forestière et industrie du bois

Les entreprises du Nord-du-Québec devront donc surveiller l'évolution des marchés qui demeurent instables et devront aussi développer des stratégies et des moyens pour répondre aux profonds changements qui s'opèrent. Ainsi, les enjeux de la main-d'œuvre, de la productivité, de la recherche et du développement, de l'accès aux capitaux, voire même de l'image de l'industrie forestière, sont au cœur de cette transformation. Ainsi, le secteur forestier dans la région demeure stable surtout en raison du dynamisme des entreprises, comme Les Chantiers Chibougamau, Barrette-Chapais et Eacom Matagami, qui ont contribué à maintenir des centaines d'emplois dans la région du Nord-du-Québec. De plus, certains groupes professionnels comme les machinistes sont en demande dans la région. À tous égards, la masse salariale de 55 M$ de cette industrie alimente les effets indirects (approvisionnement, sous-traitant) et induits (commerces de détail).

Emploi-Québec sera, indéniablement, un acteur important notamment par son soutien financier auprès des individus et des entreprises de ce secteur. De plus, en octobre 2010, un Comité industrie du bois Nord-du-Québec a été mis sur pied en lien avec le *Diagnostic concernant la main-d'œuvre des industries de la transformation du bois*. Ce comité a pour mandat de coordonner la mise en œuvre du plan d'action proposé, à travers le soutien aux entreprises (main-d'œuvre, productivité, rentabilité, diversification et mise en marché). De plus, Emploi-Québec Nord-du-Québec accentuera ses efforts et sa collaboration avec le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie de la transformation du bois (CSMOITB) et celui de l'aménagement forestier (CSMOAF) afin promouvoir les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et d'accroître le recours à ceux-ci au sein des entreprises de la région.

Emploi-Québec poursuivra également sa vigie en ce qui a trait aux créneaux d'excellence, dans le cadre de la démarche ACCORD, puisque le Nord-du-Québec a pour projet de se démarquer de façon compétitive sur les marchés extérieurs, sur la base des compétences qui lui sont spécifiques, à savoir « La fabrication, dans une approche de développement durable, de composants de charpentes en bois d'épinette ».

Bien entendu, la transformation de l'industrie ne pourra se faire que graduellement. Elle reposera inévitablement, à la fois sur des produits novateurs offrant de meilleures marges, sur une connaissance plus pointue de la clientèle et de ses besoins ainsi que sur une offre de produits mieux adaptée aux marchés[13].

L'industrie minière

Les prochaines années pour l'industrie minière du Nord-du-Québec s'annoncent très prospères puisque plusieurs projets de mise en valeur et d'exploitation sont présentement en cours. Une telle croissance d'activité accentuera l'importance de développer et recruter de la main-d'oeuvre qualifiée. D'ailleurs, la Direction régionale

[13] *L'industrie forestière québécoise : Les conditions pour une transformation réussie.* Document issu des séances de travail du comité sur la revalorisation de l'industrie forestière. Conseil de l'industrie forestière du Québec. Octobre 2010

du Nord-du-Québec, en partenariat avec les directions régionales de la Côte-Nord, de l'Abitibi-Témiscamingue et le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie minière, ont coordonné la réalisation de « L'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre de l'industrie minière au Québec 2010-2020 ». Cette étude, réalisée par la Table jamésienne de concertation minière (TJCM), présente un modèle de prévisionnel de main-d'œuvre novateur et dynamique qui a été développé à cet effet.

L'étude révèle que la problématique des besoins de main-d'oeuvre qualifiée s'accentuera au cours des dix prochaines années, particulièrement pour la région du Nord-du-Québec. En effet, bien que l'industrie minière sur le territoire du Nord-du-Québec soit en plein essor depuis 2010, il appert que le bassin de la main-d'œuvre actuel ne suffira pas à répondre aux besoins des prochaines années. Or, il ressort également que 25 des 45 projets significatifs qui se réaliseront se situent dans la région du Nord-du-Québec. Se faisant, 44 % des besoins de main-d'œuvre liés l'industrie minière, soit près de 2 500 emplois seront disponibles d'ici 5 ans. D'ailleurs, bien que les deux prochaines années (2011-2013) susciteront l'émergence des emplois, il s'avère que les années charnières des besoins régionaux de main-d'œuvre s'exerceront davantage durant les années 2015, 2017 et 2020.

Dans cette optique, la Direction régionale d'Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie accorderont une attention particulière quant à l'évolution du marché du travail du secteur minier de la région. À cet effet, Emploi-Québec favorisera la concertation à tous les niveaux avec les partenaires du milieu pour le développement de stratégies d'intervention proactives auprès des intervenants du secteur minier de la région.

Au niveau régional, la Direction régionale d'Emploi-Québec accentuera son soutien au **Comité Action-Mines** afin de poursuivre la concertation des partenaires régionaux visant à assurer une veille stratégique des besoins et une harmonisation des actions de chacun pour soutenir le développement de la main-d'oeuvre régionale.

De plus, Emploi-Québec entend bien accentuer sa collaboration auprès des compagnies minières oeuvrant au Nord-du-Québec. À cet effet, elle envisage de s'impliquer dans un second projet économique d'envergure destiné à soutenir la formation des travailleurs de la mine Langlois de Ressources Breakwater ltée qui prévoit débuter les activités de production au premier trimestre de 2012. Également, des approches proactives sont en cours avec d'autres entreprises minières de la région afin d'offrir les services d'Emploi-Québec et de conclure d'autres ententes.

Au niveau national, Emploi-Québec et les directions régionales des organismes gouvernementaux des principales régions minières vont travailler avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines (CSMO Mines) afin de collaborer de près avec l'Institut national des mines (INM) pour effectuer l'analyse et l'échange d'informations quant aux besoins de formation de la main-d'œuvre.

Dans le cadre du Plan d'action régional 2011-2012, la Direction régionale du Nord-du-Québec poursuivra sa participation au **Comité arrimage Central-Régions Mines** regroupant sa direction régionale, celle de la Côte-Nord, de l'Abitibi-Témiscamingue et le CSMO Mines. Ce comité étant l'instigateur du modèle prévisionnel de main-d'œuvre développé dans le cadre de la réalisation de l'étude prévisionnelle des besoins de main-d'œuvre, il est convenu que le **Comité arrimage Central-Régions Mines** poursuive ses activités, plus particulièrement pour permettre l'optimisation du modèle d'analyse des besoins de main-d'œuvre et la mise à jour des informations.

Ainsi, si la tendance se maintient, l'année 2011-2012 sera une année de mise en œuvre de nombreux projets miniers, notamment pour le projet au nord-est de la région avec les Mines Opinaca, le projet diamantifère Renard de Stornoway Diamants, le projet Matoush de Stratéco et le Projet Blackrock Metals. Dans le secteur ouest de la région, les projets qui retiendront l'attention seront ceux des mines de Xstrata Zinc Persévérance à Matagami et la mine Langlois de Breakwater, la mine Géant Dormant de North American Palladium, la mine Barry de Métanor, pour ne nommer que ceux-là. Beaucoup plus au nord, les projets de Raglan et de Canadian Royalties généreront de nouveaux besoins de main d'œuvre. Bref, les principales activités minières consisteront à poursuivre la mise en valeur et l'exploration, puis à construire des routes d'accès et à aménager des sites de camps miniers. Par la suite, s'amorceront les travaux de construction des installations de production et d'extraction. Le cas échéant, plusieurs projets miniers de la région prévoient débuter la production d'ici 2012 à 2015. Plusieurs projets prévoient une espérance de vie 10 à 15 ans et ils généreront en moyenne 200 emplois par projet en phase de production.

Commerce de détail

Ce secteur connaît actuellement les effets résiduels de la crise économique, mais surtout les effets de la fermeture de la mine Troilus et des ralentissements économiques des entreprises forestières encore en activité dans la région. À cela s'ajoute la persistance de l'incertitude entourant la relance l'usine de Domtar de Lebel-sur-Quévillon et des activités d'Abitibi-Bowater de Comtois. Or, la majorité des entreprises du secteur de commerce de détail ont moins de 5 employés et comptent peu de ressources pour assurer le développement du personnel et de l'entreprise. Il s'avère aussi que les besoins de main-d'œuvre qualifiée y sont moins présents, mais il n'en demeure pas moins que le secteur connaît des difficultés de recrutement[14]. De plus, avec les perspectives d'emplois suscitées par les développements miniers, il y a de fortes chances que les difficultés de recrutement s'accentuent davantage. À cet effet, Emploi-Québec a amorcé, en mars 2011, la réalisation d'une nouvelle étude régionale sur les besoins de main-d'œuvre et de formation auprès des entreprises jamésiennes de cinq employés et plus. Les résultats de l'étude permettront alors de mieux cibler les actions à mettre de l'avant pour soutenir ce secteur. Nous estimons que les résultats de la nouvelle étude seront comparables à ceux de 2009 qui révélaient que les emplois reliés au secteur de la vente et service représentaient 24 % des emplois connaissant des difficultés d'embauche et de recrutement[15]. En outre, la Direction régionale du Nord-du-Québec entend bien soutenir les initiatives des partenaires socio-économiques du milieu et les entreprises de ce secteur, particulièrement en matière de gestion des ressources humaines, de recrutement et du développement du personnel.

Le tourisme

Considérant la volonté politique de développer l'ensemble des activités économiques potentielles du territoire et d'établir de solides assises pour la mise en œuvre du Plan Nord, la Direction régionale d'Emploi-Québec accentuera son soutien à l'initiative de partenariats dans ce secteur. Une attention particulière sera portée au développement de ce secteur en raison de l'importance qu'il représente pour la création d'emplois directs et indirects pour la région. S'ajoutent à cela les activités du Comité ACCORD de l'industrie touristique qui établira un plan d'action 2011-2013 étant maintenant reconnu à titre de CRÉNEAU D'EXCELLENCE EN ÉMERGENCE pour la région.

[14] Emploi-Québec, Direction régionale du Nord-du-Québec, *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec, août 2009.*

[15] Emploi-Québec, Direction régionale du Nord-du-Québec, *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec, août 2009.*

Ce créneau intègre les activités de tourisme nordique et d'aventure ainsi que la mise en valeur de la diversité culturelle. D'ailleurs, un diagnostic a été réalisé en 2010 sur les besoins de main-d'oeuvre et de formation auprès des entreprises oeuvrant dans l'industrie touristique de la Baie-James & Eeyou Istchee ainsi que pour le Nunavik. Il ressort que les entreprises du secteur devront se positionner selon quatre axes de développement (de la compétence de la main-d'oeuvre, de l'entrepreneuriat, de la valorisation des professions, de la gestion des ressources humaines). La région du Nord-du-Québec compte donc deux segments touristiques sur le territoire, l'un visant le tourisme d'aventure pour la Baie-James & Eeyou Istchee et l'autre ciblant le tourisme nordique (arctique) au Nunavik.

L'industrie du tourisme au nord du 49^{e} parallèle poursuivra la mise en œuvre de sa stratégie touristique de développement durable et de commercialisation. Par conséquent, il faudra aussi développer des initiatives qui tiennent compte du développement du marché en misant sur le développement des connaissances et des compétences des ressources humaines du secteur touristique. C'est particulièrement à cet égard qu'Emploi-Québec assurera une offre de service et de soutien aux initiatives de développement de la main-d'œuvre et de création d'emplois.

L'enseignement, la santé, les services sociaux et l'administration publique

Puisque ces secteurs connaissent des difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée, Emploi-Québec poursuivra sa contribution à « **Attraction Nord** » pour soutenir le recrutement et la rétention d'un bassin de main-d'œuvre qualifiée dans la région. À cet effet, Attraction Nord devra mieux définir son champ d'intervention local ou régional au cours de l'année 2011-2012.

LES ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES

C'est dans le cadre du nouveau Plan stratégique triennal 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et selon les nouveaux enjeux identifiés, que les orientations et les axes d'intervention seront mis en œuvre pour cette année. Cependant, puisque la mission première d'Emploi-Québec demeure la même, les grandes orientations et les axes d'interventions retenues poursuivent essentiellement les mêmes visées. Le tableau synthèse ci-dessous présente donc les quatre grands enjeux, les cinq grandes orientations stratégiques ainsi que les interventions retenues pour l'année 2011-2012. La Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec concentrera ses efforts et ses interventions en vertu de ces orientations et de ces axes interventions.

Enjeu : Risque que les personnes en chômage, à la suite de la récession, demeurent sans emploi de façon prolongée	
Orientation	**Axes d'intervention**
1. Atténuer les effets résiduels de la récession sur le marché du travail et soutenir la relance de l'emploi	➢ Mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi à la suite de la récession ➢ Mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté à la suite de la récession
Enjeu : Contexte de mutations profondes du marché du travail et difficultés accrues de recrutement de la part des entreprises coexistant avec un chômage et un sous-emploi chez certains groupes de personnes, dans certains secteurs, régions ou milieux dévitalisés	
Orientations	**Axes d'intervention**
2. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	➢ Mobilisation, préparation et accompagnement des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi ➢ Recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement ➢ Intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint ➢ Intervention auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	➢ Formation ➢ Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ➢ Soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises ➢ Mobilité de la main-d'œuvre ➢ Approche sectorielle
Enjeu : La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale	
Orientation	**Axes d'intervention**
4. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	➢ Soutien financier aux personnes et aux familles démunies conforme au cadre législatif et réglementaire ➢ Aide et accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi ➢ Contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale ➢ Collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
Enjeu : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux mutations profondes du marché du travail dans un contexte de diminution de ses ressources	
Orientation	**Axes d'intervention**
5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec	➢ Pratiques de gestion de ses ressources humaines ➢ Apport du partenariat ➢ Réorganisation de la prestation de services, dont le développement du multi modes ➢ Saine gestion des fonds publics

ORIENTATION 1

ATTÉNUER LES EFFETS RÉSIDUELS DE LA RÉCESSION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SOUTENIR LA RELANCE DE L'EMPLOI

Axe d'intervention 1

Mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi à la suite de la récession

Stratégies régionales

- En identifiant rapidement les nouveaux demandeurs de prestations d'assurance-emploi et des personnes qui y recourent de façon répétitive;
- En misant davantage sur l'Entente Canada-Québec de repérage et de référence des prestataires d'assurance-emploi ainsi que sur les rapports d'identification des profiles de la clientèle pour établir des plans d'intervention ciblés;
- En offrant le soutien nécessaire aux personnes qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne et la salle multiservice;
- En poursuivant nos efforts de collaboration avec nos ressources externes spécialisées en employabilité;
- En assurant un arrimage plus étroit entre le personnel des CLE et le service aux entreprises afin de favoriser un meilleur appariement des offres et des demandes d'emploi.

Axe d'intervention 2

Mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté à la suite de la récession

Stratégies régionales

- En utilisant une approche concertée des services offerts aux entreprises par la création d'une équipe d'intervention interministérielle;
- En appuyant les initiatives régionales de relance de l'emploi sur le territoire;
- En poursuivant l'offensive pour l'emploi et la qualification de la main-d'œuvre en vue de prévenir les mises à pied et encourager le développement des compétences durant les périodes d'inactivité;
- En assurant une veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives;
- En privilégiant une action concertée de tous les acteurs du marché du travail en faveur de l'emploi et de la formation de la main-d'œuvre afin de traverser avec succès le passage de la récession à la reprise;
- En accentuant auprès des entreprises, la promotion des services d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources humaines, particulièrement à l'égard du recrutement, de la rétention et de la formation du personnel;
- En priorisant des secteurs et champs d'intervention selon les résultats de l'étude sur les caractéristiques de la main-d'œuvre et les besoins de formation.

ORIENTATION 2

FAVORISER LA PARTICIPATION ACTIVE AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI DU PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES

Axe d'intervention 3

Mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi

Stratégies régionales

- En améliorant la capacité de repérer, parmi les prestataires de l'aide sociale, ceux qui sont les plus susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi (taux d'employabilité de SIRAD);
- En sensibilisant les clientèles aux avantages que procure le travail et sur les mesures financières incitatives disponibles;
- En poursuivant l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail de manière à réduire les taux d'abandon scolaire et à accroître leur persévérance;
- En réévaluant l'offre de service des ressources externes en employabilité;
- En faisant la promotion des avantages d'acquérir une formation qualifiante, notamment par l'entremise des programmes d'apprentissage en milieu de travail;
- En mettant en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de sous-emploi qui affectent certains groupes :

LES FEMMES : Poursuivre notre participation à l'entente spécifique avec le Comité condition féminine Baie-James et assurer le suivi du plan d'action de la Stratégie d'Emploi-Québec à l'égard des femmes. Réaliser, en collaboration avec des organismes oeuvrant auprès des groupes de femmes sous-représentées sur le marché du travail, des projets visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces femmes.

LES JEUNES : Maintenir notre collaboration avec les partenaires oeuvrant à l'engagement jeunesse, afin de promouvoir la persévérance scolaire et la réussite éducative. Optimiser la communication avec les partenaires concernés.

LES AUTOCHTONES: Réaliser une étude sur l'« Employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie »[16]. Poursuivre les démarches avec les partenaires autochtones visant à accroître la participation de cette clientèle au marché du travail et au développement économique de la région tout en rehaussant leur niveau de vie.

LES PERSONNES IMMIGRANTES : Soutenir le développement d'initiatives de projets d'intégration des personnes immigrantes dans la région en collaboration le ministère de l'Immigration et des

[16] Étude sur l'Employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie, réalisé par le Centre d'études collégiales à Chibougamau, pour le compte de la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec, janvier 2011.

Communautés culturelles (MICC). Appuyer la démarche «Attraction Nord» dans la mise en œuvre de la Passerelle issue de l'Entente du MICC-MESS pour soutenir les employeurs désirant recourir à des travailleurs qualifiés étrangers.

LES PERSONNES HANDICAPÉES : Poursuivre le soutien des activités en lien avec la Stratégie d'intégration et de maintien des personnes handicapées (Table jamésienne pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées).

LA CLIENTÈLE JUDICIARISÉE : Poursuivre la mise en œuvre de l'entente avec le ministère de la Sécurité publique visant à soutenir l'intégration à l'emploi des personnes judiciarisées et favoriser le développement de partenariats entre les intervenants qui agissent auprès de cette clientèle.

Axe d'intervention 4

Recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement

Stratégies régionales

- En favorisant l'utilisation maximale des services électroniques, de placement et d'information sur le marché du travail, par toutes les clientèles suffisamment autonomes;
- En améliorant l'aide à la clientèle dans la salle multiservice des centres locaux d'emploi et en recherchant de nouvelles approches de placement favorisant un meilleur appariement entre les compétences des chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'œuvre des entreprises;
- En poursuivant la diffusion de l'information sur le marché du travail (bulletins IMT, professions en demande, perspectives professionnelles, projets d'investissement, etc.) auprès des maisons d'enseignement, de nos partenaires et des médias;
- En réalisant des ateliers d'information sur les applications informatiques « d'information sur le marché du travail » IMT et Placement en ligne (PEL) en collaboration avec les partenaires;
- En offrant le soutien nécessaire aux personnes et aux entreprises qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne;
- En misant sur la promotion des outils et documents d'information sur le marché du travail offerts par Emploi-Québec, et ce, tant auprès de la clientèle qu'au niveau du personnel des CLE et de la Direction régionale du Nord-du-Québec;
- En favorisant et participant aux événements publics axés sur le marché du travail, tel le « Salon Emploi-Formation »,« Rendez-vous des gens d'affaires », etc;

Axe d'intervention 5

Intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint

Stratégies régionales

- En offrant aux personnes à risque de chômage de courte durée des mesures d'accès rapide ciblées sur les emplois en demande;
- En dirigeant rapidement les clientèles vers les programmes de formation offrant de bonnes perspectives d'emplois dans la région;
- En offrant le soutien nécessaire aux personnes qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne;
- En assurant une veille des besoins de main-d'œuvre et de formation en collaboration avec les partenaires régionaux, dont ceux du milieu de l'éducation.

Axe d'intervention 6

Intervention auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

Stratégies régionales

- En sensibilisant les entreprises au potentiel que représentent les clientèles éloignées du marché du travail;
- En soutenant les entreprises intéressées par l'embauche de travailleurs qualifiés étrangers, dans leur processus d'intégration en emploi;
- En suscitant le recours aux services d'« Attraction Nord » pour l'arrimage des besoins de main-d'œuvre qualifiée ainsi que pour le soutien au programme Passerelle MICC-MESS à l'intention travailleurs qualifiés immigrants;
- En établissant un plan d'intervention issu des résultats de l'Étude sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie;
- En soutenant la concertation avec les partenaires afin de mettre en œuvre des stratégies d'intervention pour résoudre les problèmes particuliers en matière de main-d'œuvre;
- En ciblant des entreprises pour établir des projets pilotes d'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée;
- En accentuant la promotion du programme de recrutement et d'intégration de la main-d'œuvre étrangère (PRIIME) ainsi que du programme de contrat d'intégration au travail (CIT).

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ ET DE LA CAPACITÉ D'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX CHANGEMENTS.

Axe d'intervention 7
Formation

- En priorisant des secteurs et des champs d'intervention en vertu des résultats des diverses études sur les besoins de main-d'œuvre, dont l'Étude sur l'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2010-2020 et de la prochaine Étude sur les besoins de main-d'œuvre et les besoins de formation des entreprises de la Jamésie 2011;
- En augmentant le nombre d'achats de cours en formation continue afin de rejoindre davantage de travailleurs en emploi;
- En poursuivant les rencontres de la Table MESS-MELS afin d'établir un plan de priorisation des formations à offrir dans la région selon les résultats de l'étude des besoins de main-d'œuvre;
- En accordant une attention particulière aux compétences de base de la main-d'œuvre tout en soutenant la formation continue, tant professionnelle que technique, au sein des entreprises;
- En prévoyant des mécanismes d'adaptation rapide et continue des programmes de formation afin d'assurer une diversification des modes de formation;
- En favorisant une meilleure adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail.

Axe d'intervention 8
Développement et reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

- En favorisant le recours au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, soit avec la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), de la Reconnaissance des compétences ainsi que du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO);
- En sollicitant les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) à venir réaliser en collaboration avec Emploi-Québec, des activités conjointes visant notamment à promouvoir le recours aux divers services des CSMO;
- En établissant un plan de démarchage des entreprises admissibles aux avantages d'un (PAMT), tout en prévoyant un mécanisme d'arrimage des clientèles potentiellement identifiées par les intervenants des CLE.

Axe d'intervention 9
Soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises

- En accentuant, auprès des entreprises, la promotion des services d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources humaines, particulièrement à l'égard du recrutement, de la rétention et de la formation du personnel;

- En favorisant et collaborant avec divers partenaires régionaux à la réalisation d'événements d'envergure orientés sur les préoccupations du marché du travail et de la gestion des ressources humaines;
- En développant et diffusant des outils pratiques de gestion des ressources humaines en sus des guides des mesures et services aux entreprises d'Emploi-Québec.

Axe d'intervention 10
Mobilité de la main-d'œuvre

- En incitant et soutenant les entreprises intéressées par l'embauche de travailleurs qualifiés étrangers, dans leur processus d'intégration en emploi;
- En favorisant le recours au programme PRIIME et du projet « Passerelle pour l'emploi en région » issu d'une entente interministérielle MICC-MESS favorisant l'intégration des personnes immigrantes et des personnes des minorités visibles au marché du travail;
- En suscitant le recours aux applications informatiques d'Emploi-Québec d'information sur le marché du travail (IMT) et de Placement en ligne (PEL), notamment avec le nouveau volet international;
- En favorisant l'émergence de partenariats avec les instances municipales et régionales visant à établir des mesures incitatives de l'occupation du territoire du Nord-du-Québec.

Axe d'intervention 11
Approche sectorielle

- En favorisant et suscitant l'arrimage des travaux des différents comités sectoriels de main-d'œuvre avec les tables de concertation locales et régionales;
- En poursuivant, entre autres, notre participation à la Table jamésienne de concertation minière (TJCM), au Comité Action-Mines, la Table interordres en éducation (La Grande table), la Table MELS-MESS ainsi qu'au Comité de développement social de la Baie-James;
- En établissant un plan sectoriel d'intervention auprès des entreprises d'un même secteur d'activité industriel;
- En participant aux travaux des diverses tables sectorielles de concertation régionale, et plus spécifiquement celles aux prises avec des problématiques de marché du travail et de main-d'œuvre.

ORIENTATION 4

OFFRIR LES SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI ET SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE, TOUT EN ACCORDANT UN SOUTIEN DU REVENU AUX PERSONNES QUI BÉNÉFICIENT DES DIVERS PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE

Axe d'intervention 12
Soutien financier aux personnes et aux familles démunies conforme au cadre législatif et réglementaire

- En accordant une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics, ainsi que par la mise en œuvre du Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés et du Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement;
- En soutenant un plan d'action régional pour l'approche de la conformité intégrée auprès des centres locaux d'emploi et de la direction régionale;
- En poursuivant les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales et régulières.

Axe d'intervention 13
Aide et accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi

- En maintenant notre implication dans le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) en collaboration avec les organismes du milieu;
- En soutenant la mise en œuvre du plan d'action du Comité de développement social de la Baie-James.

Axe d'intervention 14
Contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015

- En participant à la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale au niveau régional;
- En collaborant aux Alliances régionales permettant le développement de projets et/ou de stratégies avec les partenaires et les organismes voués à la solidarité et l'inclusion sociale.

Axe d'intervention 15
Collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

- En contribuant à l'insertion en emploi d'un nombre maximum de prestataires de l'aide sociale;
- En maintenant le soutien et la collaboration auprès de la Table jamésienne pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- En soutenant les démarches du Comité condition féminine Baie-James ainsi qu'en collaborant à la mise en œuvre du plan d'action de la Stratégie d'Emploi-Québec à l'égard des femmes.

ORIENTATION 5
REVOIR ET OPTIMISER LE PARTENARIAT, LES PROCESSUS DE TRAVAIL, LA PRESTATION DE SERVICES ET L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC

Axe d'intervention 16
Pratiques de gestion de ses ressources humaines

- En favorisant le développement d'une culture organisationnelle de travail en équipe;
- En poursuivant la mise en œuvre de l'approche de la qualité de vie au travail et du plan d'action retenu;
- En diversifiant les modes de prestation de services, en allégeant les processus administratifs et en revoyant l'organisation du travail;
- En réalisant des activités à l'interne en lien avec la gestion du changement;
- En soutenant le développement des compétences de notre personnel.

Axe d'intervention 17
Apport du partenariat

- En favorisant la concertation et la mobilisation des partenaires interministériels;
- En soutenant la réalisation d'activités de concertation des partenaires concernant les difficultés du marché du travail;
- En accentuant l'implication d'Emploi-Québec auprès des tables sectorielles de concertation régionale, particulièrement pour les secteurs concernés dans le cadre du développement du Plan Nord, à savoir le secteur de l'éducation, minier, forestier, touristique;
- En profitant de la présence du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, de l'autonomie de celui-ci et de la gestion décentralisée d'Emploi-Québec pour adapter les interventions d'Emploi-Québec à la diversité du marché du travail et des besoins de la population de la région.

Axe d'intervention 18
Réorganisation de la prestation de services, dont le développement du multi modes

- En misant sur la diversification des modes d'accès aux prestations de services, en allégeant les processus administratifs et en revoyant l'organisation du travail orienté vers des accès multiservices;
- En réalisant des activités d'information et de sensibilisation du personnel à l'instauration du nouveau modèle d'affaires;
- En poursuivant les travaux retenus pour accroître l'efficience et l'efficacité de la prestation des services publics d'emploi issue du nouveau modèle d'affaires;
- En soutenant le développement des compétences de notre personnel afin de faciliter leurs nouvelles fonctions issues du nouveau modèle d'affaires.

Axe d'intervention 19
Saine gestion des fonds publics

- En instaurant le plan d'action régional sur l'approche de conformité intégrée;
- En mettant en œuvre un plan d'action d'optimisation des processus de conformité dans le cadre du rapport du Vérificateur général du Québec, quant à l'octroi de l'aide financière versée tant aux individus qu'aux entreprises;
- En poursuivant les activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée, notamment dans les actions déployées quotidiennement à l'attribution initiale, dans la gestion des dossiers actifs et dans le cadre des enquêtes.

LES ENJEUX RÉGIONAUX

L'année 2011-2012 présente des signes de relance qui pourraient s'échelonner sur plusieurs années. À la suite de l'annonce imminente du Plan Nord et du développement minier, la région connaîtra une hausse sans précédent de besoins de main-d'œuvre diversifiée. Afin de pouvoir favoriser l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, la région du Nord-du-Québec devra miser sur la concertation de tous les acteurs régionaux afin de soutenir la relance économique qui s'amorce.

Le premier enjeu est certes **d'assurer la reprise et la stabilisation du marché du travail.** Pour ce faire, Emploi-Québec entamera une modernisation de son modèle d'affaires, tout en poursuivant ses interventions proactives auprès de l'ensemble des clientèles et en offrant des mesures et services adaptés. Afin de revigorer l'économie et le marché du travail, Emploi-Québec accentuera ses efforts de réseautage pour assurer une **vigie des opportunités de relance du marché du travail.** À cet égard, la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec poursuivra sa collaboration à la **mise en œuvre de la démarche du Plan Nord** et son implication avec les autres instances concernées. Les principaux secteurs d'activité identifiés à titre de projets potentiels de développement économique et générateurs de nouveaux emplois sont les secteurs minier, forestier, touristique, hydroélectrique, de la culture et de l'éducation. La Table MELS-MESS a d'ailleurs été identifiée par le CRPMT de la Jamésie pour améliorer les mécanismes d'adéquation entre la formation et l'emploi avec la contribution de certains partenaires.

Ainsi, afin de pouvoir répondre à cette demande de main-d'œuvre considérable, plusieurs stratégies d'action seront établies et mises en oeuvre. La Direction régionale d'Emploi-Québec assurera, entre autres, une vigie spécifiquement pour le secteur minier. Pour ce faire, elle poursuivra son implication avec le **Comité Action-Mines** ainsi que sa collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie minière (CSMO Mine) et l'Institut national des Mines (INM) afin d'accentuer les efforts de développement d'un bassin de main-d'œuvre qualifiée.

En outre, Emploi-Québec a une préoccupation particulière concernant **la rareté de main-d'œuvre qui fragilise plusieurs secteurs**. En effet, le commerce de détail, la restauration et l'hébergement sont aux prises avec des problématiques d'embauche sans précédent, à l'instar des entreprises forestières qui ont investi dans la formation de leur personnel et qui connaissent d'importants mouvements de celui-ci vers des secteurs en effervescence.

Le secteur de la main-d'oeuvre de la construction présente toujours un enjeu important puisque la région ne dispose d'aucun bassin de travailleurs de la CCQ qui lui est propre. En effet, la relance de l'industrie minière suscitera inévitablement une hausse de la demande pour cette main-d'œuvre. De plus, le secteur de la construction résidentielle en sera d'autant plus sollicité considérant la volonté des partenaires socio-économiques de favoriser l'occupation du territoire. Emploi-Québec accordera alors une attention particulière à ces secteurs dans le cadre de ses interventions.

La problématique d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre est donc au coeur de tous les enjeux régionaux. Cet enjeu affecte maintenant tous les secteurs d'activité sur le territoire et non plus seulement les secteurs nécessitant du personnel qualifié. À cela s'ajoute **le défi de développer le sentiment d'appartenance** qui est le fondement même de la rétention régionale. Pour relever ces défis, il faudra plus que jamais accentuer la concertation des partenaires socio-économiques régionaux. Par conséquent, Emploi-Québec favorisera sa collaboration et poursuivra son soutien à **« Attraction Nord »,** tout en poursuivant ses démarches auprès des autorités municipales, régionales et des partenaires socio-économiques afin de lui conférer un statut d'organisme régional.

Bien que les stratégies d'attraction de la main-d'œuvre extérieure soient un facteur contributif pour l'équilibre de l'emploi, il faut aussi miser sur le potentiel de la population active de la région. **Dans cette optique, le rehaussement des compétences et de l'employabilité des individus requis pour optimiser la productivité des entreprises et la création d'emplois, constitue un autre enjeu dans la région.** Emploi-Québec du Nord-du-Québec poursuivra donc ses interventions auprès des entreprises et des individus. La collaboration avec des maisons d'enseignement est essentielle pour le développement de la main-d'œuvre des secteurs potentiels ciblés dans le cadre du Plan Nord.

La participation des Autochtones au sein du marché de l'emploi du Nord-du-Québec est un autre enjeu important. En effet, la croissance démographique de la population autochtone représente une main-d'œuvre potentielle importante pour la région pouvant joindre un nouveau marché du travail issu des projets de développement du territoire. Ceci est particulièrement vrai pour les secteurs minier et touristique qui sont en plein essor dans la région. Ainsi, Emploi-Québec poursuivra ses démarches pour obtenir un portrait socio-économique de cette communauté et pour établir le potentiel de ce bassin de main-d'oeuvre. De plus, une attention particulière sera accordée en vue d'établir davantage de partenariats avec la communauté crie afin de favoriser leur l'employabilité et leur intégration au développement économique du territoire.

Le niveau de diplomation et de qualification de la population demeure encore sous la moyenne provinciale et constitue donc un autre enjeu d'actualité. Le contexte de reprise économique dans la région suscitera une augmentation considérable de besoins de main-d'œuvre qualifiée. À cet effet, la Direction régionale d'Emploi-Québec accentuera sa collaboration avec le secteur de l'éducation et de la formation professionnelle pour assurer une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins de main-d'œuvre qualifiée. Elle poursuivra aussi une implication active auprès du **Comité sur la persévérance scolaire et la réussite éducative, supporté par le Groupe Neurones, ainsi que pour la réalisation d'activités valorisant l'acquisition de qualification et de compétences.** En outre, le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) fera également l'objet d'une attention particulière, en sus des interventions relatives aux reconnaissances des compétences et des acquis de même que les projets de conciliation travail-étude.

Enfin, en vue de soutenir ses efforts visant à résoudre les problématiques de main-d'œuvre qui affectent plusieurs secteurs d'activité, Emploi-Québec poursuivra sa collaboration avec certains **comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO)** pour réaliser des activités afin de soutenir les PME dans la région en 2011-2012. En outre, une attention particulière est accordée au CSMO de l'industrie des mines considérant le partenariat et l'étroite collaboration en cours dans le cadre du processus prévisionnel de la main-d'œuvre. Cependant, la concertation et la collaboration se

poursuivront avec les autres comités sectoriels interpellés dans la région, dont le CSMO de la transformation du bois qui participe à la mise en œuvre du plan d'action dans la région. Les autres CSMO faisant l'objet d'une collaboration avec Emploi-Québec sont ceux des secteurs de l'aménagement forestier, du tourisme, du transport routier, de l'alimentation, de l'économie sociale et de l'action communautaire, de la communication graphique, du commerce de détail, du service automobile, des portes, fenêtres et meubles, de la culture ainsi que des services de soins personnels.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2011-2012

L'exercice de détermination des cibles de résultats est basé sur des échanges entre les autorités centrales d'Emploi-Québec et les régions afin d'évaluer de façon efficiente les cibles attribuées aux régions. Les contre-propositions doivent être bien documentées en s'appuyant sur le pouvoir de reddition compte, l'historique des réalisations précédentes, la situation socio-économique et l'évolution de la clientèle. En cours d'année, ces cibles pourraient être modifiées à la suite d'une révision en lien avec les résultats obtenus et les budgets réellement disponibles pour l'exercice.

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2011-2012
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	947
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	537
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	207
4. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	107
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi	427
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	150
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	100
8. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	28
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	256
10. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
11. Proportion des plaintes avec recommandation de modification	25%
12. Pourcentage de décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %

LE BUDGET RÉGIONAL

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) dont dispose la région du Nord-du-Québec en 2011-2012 est de 3 108 600 $. Dans sa planification budgétaire 2011-2012, Emploi-Québec du Nord-du-Québec prévoit répartir son budget de la façon suivante :

Mesures	Répartition en %
Mesure de formation (MFOR)	60 %
Subvention salariale	12 %
Projet de préparation à l'emploi	6 %
Service d'aide à l'emploi	2 %
Supplément de retour en emploi	0,5 %
Soutien au travail autonome	2 %
Contrat d'intégration au travail	3 %
Frais d'aide sans participation	0,5 %
Concertation pour l'emploi	14 %

ANNEXE A – LA DIRECTION RÉGIONALE ET LES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Direction régionale

129, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 3A1
Tél. : (418) 748-8622 ou (866) 840-9344
Téléc. : (418) 748-8683

Centres locaux d'emploi de la région

CLE de la Baie-James
333, 3e Rue
Chibougamau (Québec)
G8P 1N4
Tél. : 418 748-7643
ou 1 866 722-7354
Téléc. : 418 748-2177

Lebel-sur-Quévillon
107, rue Principale Sud
C.P. 1779
Lebel-sur-Quévillon (Québec)
J0Y 1X0
Tél. : 819 755-3801
Téléc. : 819 755-6000

Beaucanton
2709, boul. Curé-McDuff
Bureau H
Beaucanton (Québec)
J0Z 1H0
Tél. : 819 941-3801
Téléc. : 819 941-6000

Matagami
100, Place du Commerce
C.P. 320
Matagami (Québec)
J0Y 2A0
Tél. : 819 739-6000
Téléc. : 819 739-6001

CLE d'Inukjuak
C.P. 281
Inukjuak (Québec)
J0M 1M0
Tél. : 819 254-8760
Téléc. : 819 254-8763

Umiujaq
Tél. : 819 331-7346
Téléc. : 819 331-7400

Kuujjuarapikk
Tél. : 819 929-3552
Téléc. : 819 929-3576

Puvirnituq
Tél. : 819 988-2733
Téléc. : 819 988-2227

Akulivik
Tél. : 819 496-2437
Téléc. : 819 496-2500

Ivujivik
Tél. : 819 922-3328
Téléc. : 819 922-3333

CLE de Kuujjuaq
C.P. 300
Kuujjuaq (Québec)
J0M 1C0
Tél. : 819 964-2909
ou 1 877 964-2961
Téléc. : 819 964-2406

Aupaluk
Tél. : 819 491-7353
Téléc. : 819 491-7498

Kangiqsualujjuaq
Tél. : 819 337-5204
Téléc. : 819 337-5308

Kangiqsujuaq
Tél. : 819 338-3327
Téléc. : 819 338-3339

Kangirsuk
Tél. : 819 935-4406
Téléc. : 819 935-4436

Quaqtaq
Tél. : 819 492-9183
Téléc. : 819 492-9197

Salluit
Tél. : 819 255-8954
Téléc. : 819 255-8059

Tasiujaq
Tél. : 819 633-5249
Téléc. : 819 633-5026

CLE de Chisasibi
C.P. 899
Chisasibi (Québec)
J0M 1E0
Tél. : 819 855-2894
ou 1 800 567-4385
Téléc. : 819 855-2574

ANNEXE B – LISTE DES MEMBRES DU CRPMT DE LA JAMÉSIE

Membres représentant la main-d'œuvre

Girard, Stéphane	Syndicat des Métallos, section local 8895
Lalancette, Rémy	Association pour la protection des travailleurs de Quévillon inc. (FTQ)
Martel, Serge	Syndicat des travailleurs et travailleuses de Probyn Power Services (CSN)
Poste vacant	
Poste vacant	
Poste vacant	

Membres représentant les entreprises

Biron, François	Corporation minière Inmet – Division Troilus
Leclerc, Denise	MAS Chibougamau inc.
Marois, Diane	Représentante du secteur minier
Vaillancourt, Guy	Barrette-Chapais ltée
Verreault, Frédéric	Les Chantiers Chibougamau ltée
Poste vacant	

Membres représentant l'éducation et les organismes communautaires

James, Gary	Centre d'études collégiales à Chibougamau
Laberge, Ginette	Maison d'hébergement l'Aquarelle
Laporte-Joly, Lyne	Commission scolaire de la Baie-James
Perron, Michèle	Commission scolaire de la Baie-James
Rosa, Brigitte	Carrefour communautaire de Chibougamau
Poste vacant	

Personnes-ressources

Bilodeau, Louise	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Côté, Normand	Conférence régionale des élus de la Baie-James
Desjardins, Ghislain	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec Nord-du-Québec
Leclerc, Richard	Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire
Ménard, Suzanne	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
Molina, Joseph	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation